

CODICE DI ETICA AZIENDALE DI TILLOTTS PHARMA

Revisione e Approvazione

Nome/Ruolo	Rivisto/Approvato	Data	Firma
Marit Pless <i>Vice Consigliere Generale e Responsabile della Conformità</i>	Autore (Tillotts)	27-Aug-2021	[Firma elettronica]
Barbara Lange <i>Consigliere Generale</i>	Rivisto (Tillotts)	27-Aug-2021	[Firma elettronica]
Mattias Norrman <i>Direttore Operativo</i>	Rivisto (Tillotts)	30-Aug-2021	[Firma elettronica]
Thomas Tòth von Kiskér <i>Amministratore Delegato</i>	Rivisto (Tillotts)	27-Aug-2021	[Firma elettronica]

Indice

I.	Prefazione del CEO di Tillotts	4
II.	Obiettivi e finalità.....	5
III.	I sei valori aziendali di Tillotts.....	5
IV.	Aree chiave	7
A.	Pratiche commerciali eque.....	7
B.	Insider Trading.....	8
C.	Concussione e corruzione	9
D.	Diritti di lavoro e umani	10
E.	Frode e riciclaggio di denaro	10
F.	Diritti di proprietà intellettuale e Informazioni riservate	11
G.	Controlli e sanzioni sulle esportazioni	12
H.	Protezione dei dati	12
I.	Conflitti di interessi	12
J.	Diversità, inclusione e trattamento equo e paritario	13
K.	Salute, sicurezza e ambiente (HSE)	14
L.	Sollevare una preoccupazione	14
M.	Dati di contatto	15

I. Introduzione dell'Amministratore Delegato di Tillotts

Tillotts Pharma AG e le sue affiliate (collettivamente denominate "Tillotts" o "Azienda") sono pienamente impegnate a sostenere i sei valori aziendali dell'Azienda (vedi sotto) in tutte le nostre attività e nel modo in cui interagiamo. Gli stessi valori aziendali sono alla base della cultura aperta ed etica della nostra Azienda e sono fondamentali per la sua reputazione e il suo continuo successo. I nostri stakeholder confidano nel fatto che agiamo in linea con tutti i requisiti legali e normativi, nonché con i più elevati standard professionali ed etici.

Il Codice di Etica Aziendale ("CoBE") descrive come applicare attivamente i nostri valori aziendali che stanno alla base del nostro lavoro quotidiano. Il Codice di Etica Aziendale fornisce indicazioni e supporto all'Azienda per svolgere la propria attività in modo etico e responsabile. Il Codice di Etica Aziendale qui di seguito evidenzierà alcune aree chiave di cui essere consapevoli quando si conducono affari, per garantire di agire sempre entro i limiti di legge, nonché in linea con i nostri valori aziendali.

È importante notare che il Codice di Etica Aziendale fa parte delle condizioni di lavoro e pertanto deve essere rigorosamente seguito in ogni momento.

Abbiamo tutti la responsabilità individuale e collettiva di garantire che i valori aziendali di Tillott non solo siano seguiti, ma siano promossi positivamente in tutta l'organizzazione. Questo include parlare apertamente quando si nota che qualcosa non va. Sono molti i canali attraverso i quali è possibile sollevare tali preoccupazioni, incluso la cosiddetta "[Linea di assistenza per la conformità](#)" istituita con la finalità di ricevere e gestire con discrezione le segnalazioni da parte del Personale, laddove tutte le altre vie di segnalazione siano esaurite. Ulteriori informazioni in merito sono disponibili nella Parte L di questo documento.

Vi ringrazio per il vostro impegno e per i vostri sforzi nel sostenere i valori aziendali della nostra Azienda, contribuendo in questo modo al suo successo continuo.

Con stima,



Thomas A. Tóth von Kiskér

Amministratore Delegato di
Tillotts Pharma AG

II. Obiettivi e finalità

Il presente CoBE si applica a tutti i dipendenti di Tillotts, compresi i dipendenti a tempo determinato, stagisti e consulenti (di seguito denominati "Personale"). L'uso dei termini "noi", "voi" e "dipendente/i" in questo documento si riferisce anche al Personale. Ciascun membro del Personale è tenuto ad aderire sempre al CoBE e a promuovere positivamente i valori qui descritti attraverso l'esempio personale. Questo CoBE supporta Tillotts nel suo impegno per la sostenibilità nelle nostre attività commerciali e nel suo obiettivo di applicare e rispettare i più alti standard etici, sociali e ambientali.

Tutti i membri del Personale ricevono una copia del CoBE al momento dell'ingresso in Azienda, poiché fa parte delle condizioni di lavoro. Pertanto, i dipendenti sono pregati di leggerlo e confermare di averne compreso i contenuti entro tre mesi dalla data dell'assunzione, firmando e restituendo all'Ufficio Legale il modulo disponibile in fondo a questo documento. I dipendenti devono inoltre assicurarsi di fare regolarmente riferimento al CoBE e di tenerne ben presenti i contenuti e lo spirito nello svolgimento del lavoro quotidiano.

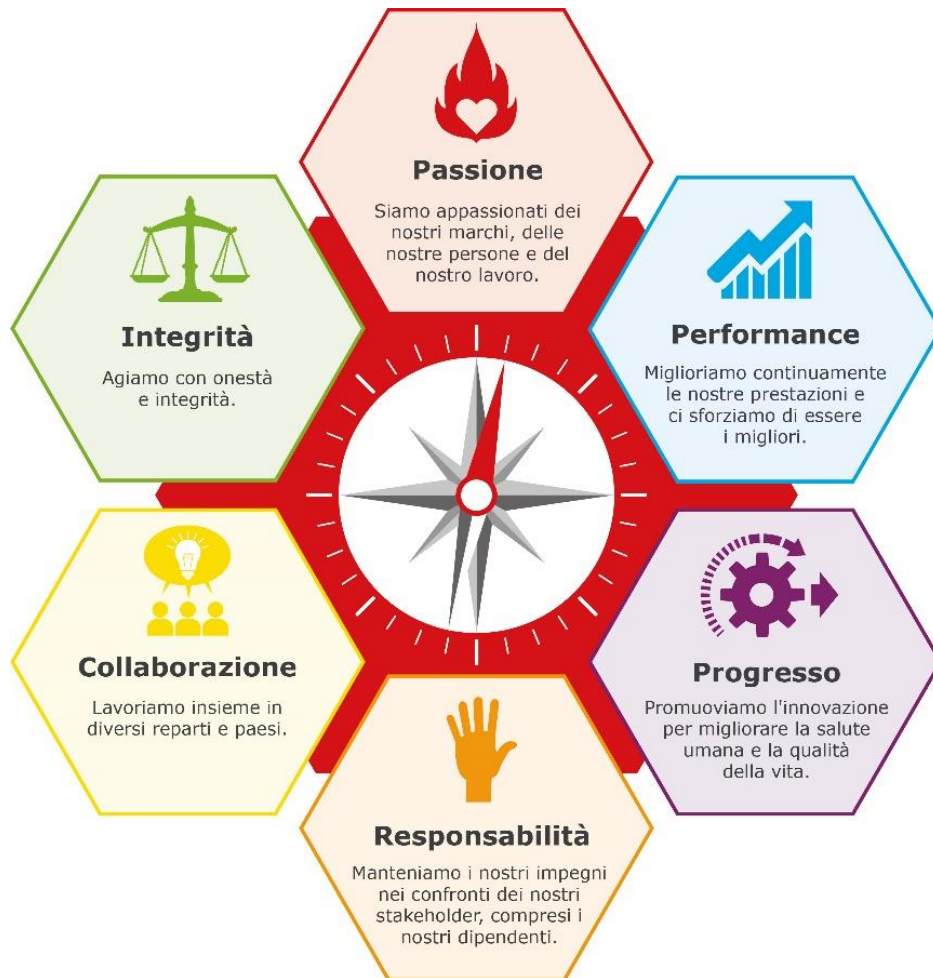
Tillotts dispone di altre politiche, linee guida e procedure operative standard (le cosiddette "POS") che forniscono maggiori dettagli sull'oggetto del CoBE. In tal caso, tali politiche, linee guida e POS integrano e spiegano le linee guida più generali contenute nel CoBE. Nei casi in cui le leggi e i regolamenti locali impongano requisiti aggiuntivi a quelli stabiliti nel presente CoBE, tali leggi e regolamenti avranno la precedenza sul CoBE e dovranno essere rispettati come e quando pertinenti.

Le violazioni del CoBE possono comportare un'azione disciplinare o, nei casi gravi di violazione, il licenziamento.

Con l'obiettivo di migliorare continuamente le pratiche commerciali dell'Azienda e di far progredire costantemente le nostre prestazioni, il CoBE può essere adattato di volta in volta, a sola discrezione di Tillotts, per riflettere eventuali modifiche necessarie. In tali casi, Tillotts informerà il Personale degli aggiornamenti in modo appropriato.

III. I sei valori aziendali di Tillotts

Il nostro CoBE si basa sui sei valori aziendali di Tillotts:



Questi sei valori aziendali hanno tutti lo stesso peso e sono al centro di tutta la nostra attività. Crediamo sinceramente che sostenendo questi valori rafforzeremo il successo della nostra Azienda e di ogni membro del Personale in modo etico e significativo.

Inoltre, ogni membro del Personale è individualmente responsabile di garantire il rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti applicabili e dell'adesione ai più elevati standard etici. Questo significa prendere l'iniziativa di familiarizzarsi con le migliori pratiche commerciali, le leggi e i regolamenti applicabili alla propria area di responsabilità.

Rispettare elevati standard etici significa inoltre che in tutti i nostri rapporti con i colleghi e con i nostri partner commerciali, noi:

- Agiamo sempre con rispetto nei confronti dei colleghi e degli altri stakeholder
- Non rilasciamo mai false dichiarazioni, dichiarazioni disoneste o dichiarazioni intese a fuorviare o informare erroneamente. Se ci rendiamo conto di essere stati fraintesi, chiariamo prontamente l'equivoco
- Rappresentiamo e promuoviamo in modo corretto e accurato i prodotti di Tillotts in conformità con le leggi sulla pubblicità applicabili e le rispettive autorizzazioni di mercato dei prodotti
- Non facciamo affermazioni errate o denigratorie sui prodotti o servizi di un concorrente
- Ci assumiamo sempre la responsabilità dei nostri errori e impariamo da essi nel nostro sforzo di migliorare continuamente
- Onoriamo i nostri impegni

Essere responsabili include anche riconoscere dov'è possibile non disporre delle conoscenze o delle competenze richieste in una questione e cercare il supporto adatto in anticipo. In situazioni in cui la legge applicabile o gli standard scritti interni di Tillotts (per es. una POS) non forniscano risposte chiare, si dovrebbe cercare supporto e guida da parte del superiore, dall'Ufficio Risorse Umane e/o dall'Ufficio Legale, a seconda dei casi.

In considerazione del quadro normativo in cui opera Tillotts, possono sorgere problemi di conformità legale e possono dar luogo a procedimenti legali. In tali casi, è essenziale informare l'Ufficio Legale il prima possibile di qualsiasi problema che potrebbe avere un impatto legale o portare a procedimenti legali.

IV. Aree chiave

Vi sono alcune aree chiave di cui tutti dobbiamo essere consapevoli data la natura e la portata della nostra attività. Ulteriori informazioni su ciascuna di queste sono disponibili qui di seguito. Si prega di notare che le aree tematiche non sono mostrate in un ordine particolare; sono tutte importanti. I valori aziendali di Tillotts devono essere in prima linea quando si tratta di una delle seguenti aree o di qualsiasi altra area che richieda l'esercizio della dovuta attenzione e dei più elevati standard etici.

A. Pratiche commerciali eque

Crediamo nella concorrenza libera e aperta sul mercato. Le pratiche anticoncorrenziali distorcono il sano funzionamento dei mercati, impediscono una concorrenza leale e danneggiano i consumatori. Questo è il motivo per cui non stipuliamo accordi con i nostri concorrenti, clienti, fornitori o altri partner commerciali che potrebbero limitare illegittimamente la concorrenza. Non stipuliamo accordi con i concorrenti per adottare comportamenti anticoncorrenziali, come, a titolo esemplificativo, la fissazione di prezzi o la divisione dei mercati.

Esempi di comportamento anticoncorrenziale includono parlare o scambiare informazioni con i concorrenti al fine o con l'obiettivo di:

- Fissare i prezzi (inclusa la fissazione di prezzi minimi o "stabilizzati")
- Fissare dei termini relativi al prezzo, formule tariffarie, condizioni di credito, promozioni, sconti, abbuoni, ecc.
- Suddividere mercati, clienti o territori
- Imporre restrizioni o limiti alla produzione
- Boicottare un fornitore, un cliente, un distributore o un'altra parte sul mercato

L'eventuale comunicazione con i concorrenti deve essere ridotta al minimo e, in ogni caso, deve sempre basarsi su un motivo commerciale legittimo e su un'agenda chiara. Bisognerebbe sempre coinvolgere l'Ufficio Legale prima di tali discussioni in modo da poter essere consigliati in modo appropriato.

Le violazioni delle leggi sulla concorrenza leale possono comportare multe salate per l'Azienda e la reclusione delle persone coinvolte. Ogni membro del Personale deve essere, senza dubbio, impegnato nei principi della concorrenza leale in tutte le forme di accordi commerciali e deve rispettare pienamente le leggi nazionali e internazionali che limitano le operazioni dei cartelli e alcune pratiche monopolistiche.

B. Insider Trading

Sebbene la stessa Tillotts non sia quotata pubblicamente in nessuna borsa di valori, dobbiamo essere a conoscenza delle regole di insider trading in quanto si applicano alla nostra società madre quotata in borsa, Zeria, e possono inoltre applicarsi a qualsiasi partner commerciale di terze parti se si tratta di una società quotata in borsa.

Le informazioni interne sono informazioni riservate e non pubbliche su Tillotts, Zeria e/o una terza parte che, se rese pubbliche, potrebbero influenzare il prezzo dei titoli di una società, come azioni o obbligazioni. Le seguenti informazioni non pubbliche sono considerate informazioni privilegiate sensibili e riservate:

- Risultati finanziari e previsioni
- Informazioni su dividendi, inclusa la modifica della politica dei dividendi
- Guadagni o perdite commerciali significative
- Cessioni, acquisizioni o fusioni in corso o pianificate
- Ristrutturazioni significative
- Esito degli studi clinici
- Trattative con i principali clienti
- Modifiche dei membri esecutivi nel Consiglio di Amministrazione e nella Direzione
- Importanti novità aziendali come nuovi importanti contratti (per es. accordi di licenza)
- Importanti procedure legali nuove o minacciose o sviluppi nelle procedure legali in corso

Tali informazioni devono essere mantenute con la massima riservatezza fino a quando la transazione o i dati sensibili in questione non siano stati resi pubblici in modo lecito. Questo significa che se si ha accesso a informazioni riservate di Tillotts, Zeria e/o di terze parti, non bisogna divulgare queste informazioni a terze parti, inclusi amici e familiari. Inoltre, in tal caso, è vietato negoziare azioni, titoli o derivati dell'Azienda/delle Aziende coinvolte per un periodo di tempo fino a quando la rispettiva transazione o i dati sensibili in questione non siano stati resi pubblici in modo lecito. Spesso tale lasso di tempo di non negoziazione è fornito dall'Azienda. Tale illecito insider trading può portare a procedimenti civili o penali nei confronti di chiunque sia coinvolto, indipendentemente dalla loro posizione all'interno dell'Azienda.

Ulteriori indicazioni su questo argomento sono disponibili nella [Direttiva sull'Insider Trading](#) disponibile sull'intranet.

C. Concussione e corruzione

Ogni dipendente è tenuto a rispettare rigorosamente tutte le leggi nazionali e internazionali in materia di corruzione e concussione. Questo significa che non è permesso promuovere o accettare disposizioni inadeguate in materia di ospitalità aziendale, benefici e regali o intraprendere o tollerare qualsiasi azione contraria a qualsiasi legge anticorruzione/anticoncussione applicabile.

Occorre prestare particolare attenzione e rispetto alle leggi e ai codici di condotta commerciale locali e internazionali quando si tratta di professionisti sanitari, organizzazioni sanitarie e organizzazioni di pazienti. L'industria farmaceutica è, giustamente, molto regolamentata quando si tratta di offrire doni e ospitalità a questi gruppi e tutte le leggi, i codici e i regolamenti applicabili devono essere rigorosamente rispettati.

In linea di principio, Tillotts non fornisce contributi politici come denaro, regali, sponsorizzazioni, donazioni o benefici in natura e nessun dipendente Tillotts può consapevolmente fornire un contributo politico per conto di Tillotts.

Quando si avviano rapporti contrattuali o altre forme di cooperazione con le parti interessate di Tillotts, il Personale deve prestare particolare attenzione se la controparte ha sede in un paese in cui è ampiamente nota l'esistenza di corruzione/concussione, o se la controparte richiede termini di pagamento insoliti, o se compaiono altri termini contrattuali strani o fuori dal comune. Occorre prestare particolare attenzione quando si interagisce con i partner nei mercati in via di sviluppo ed emergenti per evitare qualsiasi comportamento o attività non etica (per esempio, scarsa protezione dell'ambiente, lavoro minorile, frode e corruzione) da parte di Tillotts o dei nostri partner durante la conduzione della nostra attività. In alcuni paesi, le normative nazionali su tali argomenti potrebbero non esistere o essere inadeguate. Tillotts prevede di applicare gli stessi standard rigorosi in tali paesi come quelli che osserviamo nel nostro paese d'origine.

Se una qualsiasi delle ragioni di cui sopra sembra sussistere nella questione, il dipendente dovrebbe rivolgersi per consigli e indicazioni all'Ufficio Legale e/o al Responsabile della Conformità. Tillotts si assicura di eseguire regolari controlli di due diligence, in particolare sui nuovi partner commerciali (fare riferimento alla [Direttiva sulle terze parti](#) sull'intranet) per garantire che siano eticamente allineati con Tillotts nelle loro pratiche commerciali. Se il dipendente viene a conoscenza di attività sospette, è tenuto a informare immediatamente il Responsabile della Conformità.

D. Diritti di lavoro e umani

Tillotts sostiene i diritti umani fondamentali e difenderà tali diritti. In qualità di Azienda responsabile, rispettiamo i diritti umani di tutte le persone con cui interagiamo, inclusi i nostri pazienti, clienti, fornitori, dipendenti e terze parti che lavorano come nostri partner commerciali esterni. Ci sforziamo di difendere i diritti umani in tutte le nostre attività commerciali.

Non lavoreremo consapevolmente con partner commerciali che impiegano bambini o lavoro forzato. Rispetteremo il diritto legittimo dei dipendenti di esercitare la libera associazione e riconosceremo il diritto dei nostri dipendenti di scegliere o non scegliere la rappresentanza nella contrattazione collettiva.

In ogni paese in cui operiamo, Tillotts segue tutte le leggi, i regolamenti e le convenzioni internazionali applicabili in materia di diritti umani.

E. Frode e riciclaggio di denaro

Impegnarsi in attività ingannevoli o intenzionalmente fuorvianti costituisce frode. Tillotts si impegna a garantire i più elevati standard di onestà e ha una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di frode. Agire con integrità favorisce la fiducia, ci aiuta a costruire un marchio solido, a mantenere la nostra buona reputazione sul mercato e ad aumentare la lealtà e il rispetto. Esempi di frode includono il furto di proprietà di Tillotts, la falsificazione di documenti o reclami, la presentazione di dichiarazioni di spesa disoneste e l'evasione fiscale.

Il riciclaggio di denaro è l'atto di nascondere le origini del denaro ottenuto attraverso attività illegali, in modo che appaiano legittime. Le indicazioni di riciclaggio di denaro possono includere modelli di pagamento insoliti, transazioni in contanti di grandi dimensioni o pagamenti a parti non divulgate. Anche l'associazione a distanza con tali attività potrebbe danneggiare gravemente la reputazione dell'Azienda e comportare sanzioni e azioni legali. Tillotts si assicura di eseguire regolari controlli di due diligence, in particolare sui nuovi partner commerciali (fare riferimento alla Direttiva sulle terze parti sull'intranet) per garantire che tali partner siano eticamente allineati con Tillotts nelle loro pratiche commerciali. Se si viene a conoscenza di attività sospette, bisogna informare immediatamente il Responsabile della Conformità.

F. Diritti di proprietà intellettuale e informazioni riservate

Siamo tutti responsabili della protezione e dell'utilizzo accurato dei beni materiali di Tillotts (per es. edifici, interni, macchine e computer) o immateriali (per es. marchi, reputazione, informazioni protette, proprietà intellettuale e dati riservati).

Le informazioni commerciali sensibili e i segreti commerciali di Tillotts o di terzi devono essere attentamente monitorati e tutelati. Ogni membro del Personale che ha accesso o gestisce direttamente tali informazioni commerciali riservate e segreti commerciali, può utilizzare tali informazioni solo per finalità commerciali legittime e può divulgare tali informazioni a terzi solo nell'ambito di un accordo di divulgazione confidenziale formale e valido. L'obbligo del segreto si estende anche ai dipendenti che hanno lasciato Tillotts.

Tutti i dati e le informazioni di Tillotts (per es. dati del database, inclusi e-mail, informazioni sui dipendenti e tecniche, attività di ricerca e sviluppo, piani aziendali e di marketing, programmi e dati finanziari) sono di natura riservata e devono essere rigorosamente protetti.

Una violazione della riservatezza può portare a procedimenti civili o penali, sia per Tillotts che per il dipendente in violazione.

Dobbiamo inoltre rispettare i diritti di proprietà intellettuale di terzi, siano essi di proprietà di individui o società. Quando si utilizzano loghi, marchi, brevetti o altra proprietà intellettuale, è necessario adottare misure per garantire il rispetto di tale proprietà intellettuale.

G. Controlli e sanzioni sulle esportazioni

Aderiamo sempre a tutte le sanzioni economiche e commerciali internazionali applicabili per proteggerci da restrizioni di mercato, sanzioni e danni alla reputazione. I controlli e le sanzioni sulle esportazioni possono vietarci o limitarci a fare affari con determinati individui, entità, gruppi e paesi. Poiché i controlli e le sanzioni sulle esportazioni cambiano continuamente, è importante considerare se possono essere una considerazione rilevante quando si ha a che fare con un potenziale partner commerciale. È inoltre importante reagire rapidamente e chiedere consiglio all'Ufficio Legale se c'è un cambiamento in modo da poter mettere in atto le misure necessarie per proteggere l'Azienda.

H. Protezione dei dati

I dati personali sono tutte le informazioni che possono essere utilizzate per identificare, direttamente o indirettamente, una persona fisica mediante riferimento a un nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificatore online o uno o più fattori specifici dell'aspetto fisico, fisiologico, genetico, mentale, identità economica, culturale o sociale di tale persona fisica. I dati personali dei singoli membri del Personale, dei clienti Tillotts e dei partner commerciali devono essere sempre protetti in linea con le leggi e i regolamenti sulla privacy esistenti. L'uso di tali dati personali deve essere limitato alle finalità aziendali necessarie con il consenso, come e quando richiesto. Se si gestiscono dati personali, si dovrebbe sempre consultare prima la [Politica sul trattamento dei dati](#), disponibile sull'intranet. In caso di dubbi o domande, contattare l'Ufficio Legale per assistenza tramite la casella di posta dedicata alla riservatezza dei dati (dataprivacy@tillotts.com).

I. Conflitti di interessi

Non bisogna, direttamente o indirettamente, trarre vantaggio dall'uso improprio di una relazione personale con individui o entità al di fuori di Tillotts. Inoltre, qualsiasi situazione che possa dare l'impressione di o anche solo apparire un conflitto tra le responsabilità nei confronti di Tillotts e i propri interessi personali dovrebbe essere evitata in ogni circostanza. Tali situazioni sono note come conflitti di interesse. Se si ritiene che vi possa essere una situazione che dia origine a un potenziale conflitto di interessi e non si è sicuri di cosa fare, contattare il Responsabile della Conformità per ricevere supporto. Siamo in grado di aiutare con la valutazione della situazione da un punto di vista oggettivo e determinare il modo migliore di procedere.

J. Diversità, inclusione e trattamento equo e paritario

Tillotts coltiva un ambiente aziendale inclusivo, tollerante, equo e positivo in cui tutti i membri del Personale sono rispettati e sono autorizzati a svilupparsi e crescere individualmente. Per garantire ciò, disponiamo di un processo ben definito e chiaro per stabilire standard di prestazione oggettivi (per esempio, sotto forma di obiettivi annuali concordati) e per misurare e premiare le prestazioni del personale. Tillotts rispetta i diritti dei propri dipendenti, sanciti dalle leggi locali, di associarsi liberamente, aderire o meno a sindacati, cercare rappresentanza e aderire ai consigli dei lavoratori. Inoltre, Tillotts sostiene un equilibrio positivo tra lavoro e vita privata per tutto il suo Personale e sostiene la capacità del Personale di comunicare apertamente con la direzione sulle condizioni di lavoro senza minaccia di rappresaglie, intimidazioni o molestie.

Indipendentemente dal ruolo detenuto, tutto il Personale è tenuto a trattare i colleghi con equità, cortesia e rispetto. Tillotts non tollererà alcuna discriminazione o molestia basata su età, razza, colore, sesso, disabilità, etnia, origine nazionale, stato di cittadinanza, religione, orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere, informazioni genetiche o qualsiasi caratteristica simile.

Tillotts incoraggia l'individualità e la libertà di espressione. Tutti i rapporti tra i collaboratori sul luogo di lavoro nonché nei confronti dei collaboratori terzi devono essere professionali imparziali, privi di pregiudizi e molestie di qualsiasi genere.

Esempi di comportamenti indesiderati includono:

- Comportamento fisico o contatto indesiderato
- Esposizione di materiale offensivo
- Condotta sessista, razzista o di altra natura intollerante
- Qualsiasi comportamento che influisca indebitamente e negativamente sulle prestazioni lavorative di un collega o crei un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo od ostile
- Mobbing, umiliazione o comportamento offensivo
- Violenza minacciata o esercitata
- Abuso psicologico o fisico

L'adozione di tali comportamenti può comportare un'azione disciplinare o, nei casi più gravi, il licenziamento.

K. Salute, sicurezza e ambiente (HSE)

L'obiettivo dell'Azienda è mantenere i rischi legati al lavoro per la salute, la sicurezza e l'ambiente al minimo ragionevole per proteggere i nostri dipendenti e il mondo che ci circonda il più ragionevolmente possibile e per rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili.

Tillotts opera in modo ecologicamente responsabile ed efficiente per ridurre al minimo gli impatti negativi sull'ambiente. Il nostro obiettivo è conservare le risorse naturali, evitare l'uso di materiali pericolosi e, ove possibile, impegnarci in attività che riutilizzano e riciclano i materiali.

Tillotts promuove anche la salute e la sicurezza dei propri dipendenti al di fuori del luogo di lavoro. In qualità di datore di lavoro, Tillotts è eticamente e legalmente tenuta a:

- fornire un luogo di lavoro sicuro e salubre per i propri dipendenti
- informare i dipendenti sui rischi sul lavoro

- formare i dipendenti a gestire tali rischi in modo sicuro, compreso l'uso di DPI (dispositivi di protezione individuale)
- proteggere l'ambiente e i residenti circostanti dai pericoli causati dall'Azienda
- dare ai dipendenti l'opportunità di commentare e partecipare a questioni di salute e sicurezza
- controllare periodicamente che le procedure di lavoro, le attrezzature di lavoro e il luogo di lavoro siano conformi alle normative HSE vigenti
- verificare periodicamente che i dipendenti seguano le regole HSE

Per prevenire incidenti o inconvenienti, ogni dipendente

- ha il diritto e l'obbligo di interrompere un processo lavorativo non sicuro
- deve segnalare eventuali incidenti, inconvenienti o quasi incidenti entro 24 ore
- deve segnalare qualsiasi problema di salute, sicurezza o ambientale di cui viene a conoscenza alla casella di posta HSE locale, che si trova nell'elenco indirizzi globale su Outlook
- deve seguire le regole HSE

L. Sollevare una preoccupazione

Ciascun dipendente è incoraggiato e pienamente supportato dalla Direzione, dai Dirigenti e dal Consiglio di Amministrazione di Tillotts a sollevare un problema qualora esso si presentasse. Vi sono molti modi per farlo. In primo luogo, è possibile parlare con il proprio Responsabile di linea. Se il dipendente non si sente a suo agio nel fare ciò, per esempio, se il suo superiore diretto è coinvolto nel comportamento in questione, può contattare il superiore di quest'ultimo, le Risorse Umane o il Responsabile della Conformità.

Se nessuna delle opzioni di cui sopra è appropriata o fa sentire il dipendente a disagio, è sempre possibile fare una segnalazione confidenziale (anonima) utilizzando la [Linea di assistenza per la conformità](#) fornita a Tillotts da EQS Group, un fornitore di hotline di terze parti. È possibile utilizzare questo canale per segnalare una sospetta violazione del Codice di Etica Aziendale di Tillott. Sebbene le domande e le preoccupazioni presentate nella Linea di assistenza per la conformità vengano inviate al Responsabile della Conformità per riscontro e/o indagine, nessuna informazione di identificazione viene inoltrata senza il previo consenso del dipendente.

Ulteriori informazioni sono disponibili nella Politica della linea di assistenza per la conformità, disponibile sull'intranet. Il dipendente può essere certo che la sua segnalazione verrà trattata in modo equo, imparziale e riservato ed è severamente vietata e non sarà tollerata alcuna ritorsione contro di se per aver effettuato una segnalazione.

M. Datti di contatto

Politica della linea di assistenza per la conformità

Responsabile della Conformità:

compliance@tillotts.com

Problemi di riservatezza dei dati:

dataprivacy@tillotts.com

Il presente documento è una traduzione dall'inglese all'italiano. In caso di discrepanza, prevarrà la versione in lingua inglese.

CODICE DI ETICA AZIENDALE DI TILLOTTS PHARMA

Il sottoscritto/la sottoscritta dichiara di aver letto e compreso il Codice di Etica Aziendale di Tillotts e si impegna a rispettarne i contenuti e le condizioni.

Firma

Nome e cognome per esteso:

Data